

מוגבלות בלתי נראית במקום העבודה

מוגבלות יכולה להיות נראית ויכולה להיות בלתי נראית.
כ-70% מכל סוגי המוגבלויות בבריטניה הן מוגבלויות בלתי נראות. עובדים עם מוגבלות בלתי נראית אינם מחויבים לגלות למעסיק את מוגבלותם, וכשמעסיק אינו יודע על המוגבלות, הוא אינו מחויב להציע עבודה התאמת. בשל כך, עובדים אשר לא חושפים את קיום מוגבלותם עלולים להתמודד עם סיכונים בטיחות רבים במקום עבודתם

מאת לבנת כהן

פסיכולוגית ארגונית
המוסד לבריאות ולגיהות

מהי מוגבלות בלתי נראית?

עליה פחות דעות קדומות, או להצליח להסתיר לחלוטין את הלקות. במקרה כזה, ההנחה של המעסיק היא שאין לעובד מוגבלות כלשהי. החל משלב הקליטה מעסיק רשאי לבקש לדעת אם למועמד לעבודה יש מוגבלות כלשהי בתנאים מסוימים: (1) המעסיק רשאי לשאול אם למועמד יש מוגבלות כשלהי רק לאחר שמסר לו את הסיבה בגינה המידע נחוץ לו. (2) המעסיק רשאי לשאול אם למועמד יש מוגבלות כלשהי, כדי שיוכל לאייש תפקידים לצורך העדפה מתקנת (העדפת אדם עם מוגבלות כאשר הוא בעל כישורים דומים לאלה של מועמדים אחרים, שאינם עם מוגבלות). מועמד לעבודה לא חייב לחשוף את מוגבלותו, אלא אם היא עלולה לפגוע ביכולתו למלא את תפקידו. מאחר שהעובד לא חייב לספר על המוגבלות שלו למעסיק, כדי לקבל התאמות הוא יכול להציג מסמך רפואי המציין את הצורך שלו בהתאמה בלי לציין מה הלקות הספציפית שלו.

מהי התאמה?

החוק אוסר על מעסיקים להפלות אדם עם מוגבלות על רקע מוגבלותו. איסור האפליה כולל בתוכו גם את הדרישה לביצוע התאמות אשר נדרשות כדי לאפשר את העסקתו של אדם עם מוגבלות. התאמה היא התוספת, השינוי או האבזור הנדרשים עבור עובד עם מוגבלות, מעבר לנדרש לעמיתו ללא המוגבלות, כדי שיוכל לבצע את תפקידו ככלל העובדים.

ההשלכות של אי-חשיפת המוגבלות

אי-מתן התאמות

כשעובד לא מספר למעסיק על הלקות שלו, ההנחה היא שהוא מקבל את מקום העבודה "כפי שהוא", וכשהמעסיק אינו יודע על הלקות, הוא אינו מחויב להציע לעובד התאמות. החוק מטיל על המעסיק לבצע התאמות שיאפשרו את העסקתם של עובדים עם מוגבלות ואת השתלבותם במקום העבודה ככל עובד, כחלק מאיסור אפליה במקום העבודה. אם המעסיק אינו מודע למוגבלות העובד, לא מוטלת עליו החובה לערוך התאמות. דבר זה מעלה את האתגר בהגנה על עובדים אלה ובשמירה על בטיחותם בעבודה. לדוגמה, עובד שיש לו מוגבלות בלתי נראית, שקשורה בקשיי שינה, והוא אינו חושף אותה בפני המעסיק: קשיי שינה יכולים לעמוד בפני

ארגונים מובילים רבים בישראל ובעולם מקדמים גיוון תעסוקתי (Diversity) ומשלבים אוכלוסיות מגוונות. בארץ, הם מתמקדים בנשים, בעולים, בחרדים, בערבים, בעובדים מבוגרים ובאנשים עם מוגבלות. פלח גדול מכוח העבודה הוא עובדים עם מוגבלות בלתי נראית, הנותרת מאחור. המוגבלות של עובדים אלה יכולה להיות פיזית, נפשית או נוירולוגית. מוגבלות בלתי נראית אינה נראית באופן מיידי על ידי אחרים או שאין להבחין בה כלל באמצעות מאפיינים פיזיולוגיים או התנהגותיים, והיא נותרת לא מזוהה במפגשים חברתיים. האדם עם מוגבלות בלתי נראית יכול להיות מאותר בתנועה, בהתנהגות או בפעילות חושית. המוגבלות יכולה לכלול מחלות כרוניות, לקויות חושיות (סנסוריות), לקויות התפתחותיות, הפרעות נפשיות ולקויות פיזיות. מחלות כרוניות הן מחלות ממושכות או קבועות, כגון אסתמה, אי-ספיקת כליות, קשיי שינה, אפילפסיה, תסמונת התשישות הכרונית ופיברומיאלגיה. ללקויות חושיות (סנסוריות) יש קושי, המאופיין באי-יכולת לווסת ולארגן את התגובות לקלט חושי. הכוונה לליקוי בארגון המידע החושי ובפירוש, כגון, לקויי ראייה, כבדי שמיעה, עיוורי צבעים ועוד. לקויות התפתחותיות כוללות לקויות למידה, אוטיזם והפרעות קשב. הפרעות נפשיות מתבטאות בדפוס התנהגותי או חשיבתי ששונה מהנורמה, הגורם למצוקה משמעותית ולקשיי תפקוד, כגון חרדה, תסמונת פוסט-טראומטית והפרעה דו-קוטבית (Disorder Bipolar). לקויות פיזיות מתאפיינות במוגבלות גופנית מולדת או נרכשת, כגון פגיעות בעמוד השדרה, פגיעות פנימיות ופגיעות במערכת העצבים.

חשיפת המוגבלות הבלתי נראית בעבודה

חלק גדול מהספרות על תעסוקת אנשים עם מוגבלות לא מתייחס לחשיפת מוגבלות בלתי נראית בעבודה. על פי החוק, עובד עם מוגבלות בלתי נראית לא חייב לגלות את המוגבלות שלו למעסיק. יש עובדים שמצליחים להסתיר את המוגבלות שלהם והם נראים על ידי הסביבה כעובדים ללא מוגבלות. הם יכולים לדגומה להציג את התסמינים של הלקות שלהם כתסמינים של מחלה אחרת, שיש

דוגמאות להתאמות של מוגבלות בלתי נראית

לא כל המוגבלויות הבלתי נראות צריכות התאמות וחלקן יצטרכו אולי רק מעט מאלה ולא דווקא בעלות כספית גבוהה. דוגמאות לתחומים שבהם אפשר לבצע התאמות: סביבת העבודה והגישה אליה, ציוד וכלי עבודה, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה, הדרכה ונוהלי העבודה. לעובדים עם בעיות שינה, כולל אינסומניה, אפשר להציע התאמות שמתמקדות בניהול זמן. אפשר גם לתת לעובדים אלו להתחיל לעבוד בזמנים גמישים. לעובדים שסובלים מחרדה או מדיכאון יש לאפשר עבודה מרוחקת, בשעת הצורך, ושעות עבודה גמישות. לסובלים מפירומיאלגיה יש לתת הפסקות מנוחה קבועות ולהציע להם מקום מנוחה. לאנשים עם אפילפסיה, שיש להם רגישות לאור, אפשר לתת הפסקות תכופות ממשימות מחשב, להושיב אותם ליד חלון מואר באופן טבעי, במקום ליד תאורה אלקטרונית, צג מחשב שאינו מהבהב ושעות עבודה גמישות.

התאמות לעובדים על הספקטרום האוטיסטי יכללו שמירה על סביבת עבודה מובנית, לוח זמנים קבוע והרגלים קבועים. בתקשורת איתם יש להימנע מתיאורים היפותטיים, משימוש במושגים מופשטים או ממושגים שניתן לפירוש באופן מילולי. מומלץ לפנות לעובדים על הספקטרום באופן ישיר ולחזק את ביטחונם העצמי. אפשר להקצות אדם שסייע, במידת הצורך, בפרשנות של מצבים חברתיים; אפשר לבצע התאמה של תנאי הסביבה לרגישות חושית של העובד (החלפת תאורה או הקצאת סביבת עבודה שקטה); אפשר ליידע אותם מראש בנושאים שיועלו לדיון, כדי לסייע להם בתקשורת; אפשר לאשר להם להזמין עמית לפגישה, כדי שיתן להם תחושת ביטחון ויפחית תחושת לחץ, לעובדים עם מוגבלות נפשית ההתאמות יכללו גמישות בשעות העבודה ובחלוקה למשמרות; התאמת היקף המשרה וכמות המטלות; גמישות בזמני ההפסקות ובאורכן. לעובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית מומלץ להאט את הקצב (למשל האטת קצב הדיבור), לפשט מידע מורכב ולתווך מידע המצריך קריאה וכתביה באמצעות שימוש באמצעים חלופיים, כגון תמונות וסרטונים.

לסיכום: המוגבלויות נמצאות על קשת רחבה, כל אדם ומוגבלותו, ואחת אינה דומה לאחרת. לכל אדם האתגרים, הצרכים והיכולות שלו. מקום עבודה, המעסיק קשת רחבה של עובדים, צריך לדעת ולהכיר את מאפייני המוגבלויות הבלתי נראות, כדי לזהות דפוסי התנהגות שהעובד לא סיפר עליהם רק משום שאינו חייב בדיווח אבל ייתכן שישפיעו על סיכוני הבטיחות בעבודה. המוסד לבטיחות ולגיהות פיתח כלים למעסיקים ולמנהלים, במסגרת תהליכי הקליטה והשילוב במקום העבודה לזיהוי מאפיינים של מוגבלות בלתי נראית, אשר תסייע בשילוב בטיחותי של העובד במקום העבודה.

העמותה למוגבלויות בלתי נראות מארצות הברית (Invisible Disabilities Association) מיעצת ללמוד להקשיב עם האוזניים, במקום לשפוט אנשים עם העיניים.

מקורות

רשימת המקורות לכתבה נמצאת באתר המוסד"ל:

<https://www.osh.org.il> ■

עצמם או להיות סימפטום של מחלה, בדומה לתסמונת פוסט-טראומטית, להפרעה דו-קוטבית (בשלב הדיפרסיה), לדיכאון, לתסמונת העייפות הכרונית ולפירומיאלגיה. עובד הסובל מקשיי שינה נמצא בסיכון בטיחותי ומעמיד את העובדים האחרים במקום העבודה בסיכון. חוסר שינה יכול לגרום לו לתגובה אטית יותר, לביצוע מספר גדול יותר של טעויות ולתאונות. אחוז גבוה יותר של עובדים הסובלים מאינסומניה (קשיי הירדמות) מדווחים על תאונות ועל פגיעות בתעשייה מאשר עובדים שישנים היטב.

דוגמה נוספת למוגבלות בלתי נראית שאי-גילוייה למעסיק עלול לגרום לפגיעה בעובד היא סחרחורת, שעלולה לגרום לאיבוד שיווי משקל ולנפילה. עובד הסובל מסחרחורת אינו מתאים לעבודה בגובה או לנהיגה וכד'. רק אם המעסיק ידע על המוגבלות, הוא יוכל להציע התאמה לביצוע התפקיד ולשמירה על הבטיחות.

ליחס של הסביבה

פעמים רבות, אנשים עם מוגבלות נראית זוכים ליחס של תמיכה והבנה מצד הסביבה, יותר מאשר אנשים עם מוגבלות שאינה נראית. גם כשהעובד עם המוגבלות הבלתי נראית לא מידע את מקום העבודה במוגבלותו, העובדים רואים את השפעות המוגבלות על העובד. מוגבלות בלתי נראית יכולה לבוא לידי ביטוי במקום העבודה בדרכים רבות ומגוונות. האדם עם המוגבלות יכול לקחת יותר הפסקות, ייתכן שייקח לו יותר זמן מאשר לאחרים לבצע משימות מסוימות; יכולה להיות לו בעיה בתקשורת; הוא יכול להיראות מגושם; המוגבלות הבלתי נראית יכולה לבוא לידי ביטוי בהיעדרויות תכופות, באי-יכולת לבצע משימות מסוימות או לתפקד במצבים מסוימים וכד'. כשעובדים אחרים אינם יודעים שהסיבה להתנהגות העובד היא מוגבלות בלתי נראית, עלולה להתגבש עליו דעה מוטעית. אנשים עם מוגבלות בלתי נראית אינם נתפסים כמוגבלים, והציפייה מהם היא "לתפקוד" תקין, ולכן, לפעמים מתייחסים אליהם כאל מבקשי הטבות, כאל מתלוננים קבועים וכאל מחפשי תשומת לב.

סביבת עבודה המעודדת חשיפת מוגבלות

המחקר המצומצם הקיים בנושא זה, נראה שרק מספר קטן של חברות פיתחו תוכניות ומדיניות רשמית הנוגעות לצורכי עובדים עם מוגבלות בלתי נראית. כדי לעודד מועמדים לחשוף את מוגבלותם, מעסיקים יכולים לפתח נוהלי עבודה ברורים בנוגע למוגבלות הבלתי נראית. עליהם להבהיר באופן מדויק מה היכולות הנדרשות לתפקיד ולתת עליו מידע נרחב למועמדים הן בתהליך גיוס והן בבחירת המועמד לתפקיד. הם יכולים לספק למועמד מספר הזדמנויות בהן ירגיש בטוח מספיק כדי לדבר על הלקות שלו ועל ההתאמה הנדרשת עבורה.

כשעובד מגלה את המוגבלות שלו למעסיק, עליהם לבחון יחד את מידת יכולתו של העובד לתרום למקום העבודה ולבצע את התפקיד. אפשר להיעזר בשאלות הבאות:

- האם המוגבלות משפיעה על ביצוע העבודה? אם כן, באיזה אופן?
- האם העובד יוכל לבצע את המטלות הנדרשות בתפקיד אם יקבל התאמות?
- כיצד נאפשר לו להביא את יכולותיו לידי ביטוי בעבודה?
- האם חלוקה אחרת של המשימות בין העובדים תביא לביטוי טוב יותר את יכולותיו?